



**University of  
Zurich**<sup>UZH</sup>

**Zurich Open Repository and  
Archive**

University of Zurich  
University Library  
Strickhofstrasse 39  
CH-8057 Zurich  
[www.zora.uzh.ch](http://www.zora.uzh.ch)

---

Year: 2009

---

## **Zeitsouveränität am Ende des Erwerbslebens: Optionen für einen flexiblen Ausstieg**

Michel-Alder, Elisabeth ; Gächter, Thomas

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-29520>

Journal Article

Published Version

Originally published at:

Michel-Alder, Elisabeth; Gächter, Thomas (2009). Zeitsouveränität am Ende des Erwerbslebens: Optionen für einen flexiblen Ausstieg. Jusletter, 9:1-4.

Elisabeth Michel-Alder / Thomas Gächter

## **Zeitsouveränität am Ende des Erwerbslebens**

Optionen für einen flexiblen Ausstieg

---

Berufslaufbahnen sind vielfältig. Wünsche oder Zwänge, sie zu beenden, variieren individuell und konjunkturell. Die beiden Ziele, das Spektrum der Wahlmöglichkeiten zu erweitern und zur Ausdehnung der Erwerbsphase zu ermutigen, sind an die Bedingung der Kostenneutralität für Staat und Solidargemeinschaft zu knüpfen. Für substanzielle Reformen ist die zweite Säule als Treiberin ins Zentrum zu rücken; die erste Säule (AHV) erscheint im Widerstreit politischer Interessen mehr oder weniger blockiert.

---

Rechtsgebiet(e): Berufliche Vorsorge; AHV

Zitiervorschlag: Elisabeth Michel-Alder / Thomas Gächter, Zeitsouveränität am Ende des Erwerbslebens, in: Jusletter 25. Mai 2009

## Inhaltsübersicht

- I. Einleitung
- II. Reformblockade bei der ersten Säule
- III. Innovationschancen in der beruflichen Vorsorge
- IV. Erweiterte Spielräume für die individuelle Vorsorge (Säule 3a)
- V. Lohnsysteme und vielfältige Chancen auf dem Arbeitsmarkt

## I. Einleitung

[Rz 1] Wir werden älter, lehrt uns die Statistik, und wir bleiben länger jung. Im Durchschnitt denken, handeln und leben heute 70jährige wie 60jährige um 1970. Manche Erwerbstätige jenseits von sechzig Jahren sind hoch geschätzte Fachkräfte, die man auf Jahre hinaus nicht verlieren möchte. Andere – Verschleissberufe auf dem Bau oder bei der Polizei beispielsweise sind anerkannt – haben schon mit 60 ihre Kraftreserven aufgebraucht und drängen auf Umstieg in den Ruhestand. Gefragt sind deshalb gesetzgeberische Lösungen für verschiedenartige Ansprüche; im Zuge der Finanzkrise möglicherweise auch für Personen, die ihre Rente aufbessern müssen.

[Rz 2] Ein nominelles versicherungstechnisches Rentenalter ist so unverzichtbar wie der Nullstrich am Thermometer, von dem aus nach oben und nach unten gerechnet wird. Diese technische Grösse als unerbittliche Guillotine zu nutzen, ist in keinem Sektor der Arbeitswelt mehr zu rechtfertigen. Studien belegen, dass vor allem gut ausgebildete Personen ihre Berufslaufbahn zu verlängern wünschen. Genau an ihnen sind private und öffentliche Arbeitgeber interessiert. Individuen und Unternehmen sollten in einem flexiblen und fairen System frei über Altersrückzugsfragen entscheiden können – wie es Selbständigerwerbenden und Kunstschaffenden zusteht – wobei selbstredend auch nach Erreichen des rechnerischen Rentenalters kein Recht auf Anstellung besteht.

[Rz 3] Was ist vorzukehren, um volkswirtschaftlich erwünschte Erwerbsarbeit über das offizielle Rentenalter hinaus finanziell zu begünstigen und anzuregen statt zu benachteiligen oder gar auszuschliessen? Der Reformhebel lässt sich an verschiedenen Punkten ansetzen: in der AHV (erste Säule) oder in der beruflichen und privaten Vorsorge (2. und 3. Säule). Reformen bei Lohnsystemen und Steuern können zusätzliche Anreize schaffen. Vor allem aber braucht es intakte Arbeitsmarktchancen für reifere und gut weitergebildete Semester, denn es gibt mancherlei Hinweise, dass der Wunsch nach Weiterbeschäftigung höher ist als die Anstellungs- und Beschäftigungschancen in Unternehmen und Verwaltung.

## II. Reformblockade bei der ersten Säule

[Rz 4] In der politischen Arena ist die AHV Gegenstand heftiger Kämpfe. Die erste Version der 11. AHV-Revision überlebte die Referendumsabstimmung nicht; die revidierte Auflage dieser Revision wird im Sommer vom Ständerat behandelt, ihr Erfolg steht aber in den Sternen. Die vom Bundesrat

vorgeschlagene Vorruhestandsregelung, die sich ans System der Ergänzungsleistungen anlehnte, hatte in der Bundesversammlung keine Chance. Im Alltag zahlreicher Rentnerinnen und Rentner spielt die erste Säule eine eher untergeordnete Rolle. Salopp ausgedrückt deckt sie die Kosten für Miete, Krankenkasse und ein paar Extras. Für diejenige Gruppe von Rentnerinnen und Rentnern, die sich substanzieller auf sie abstützen müssen, stehen Ergänzungsleistungen zur Verfügung, was unumstritten auch künftig der Fall sein soll.

[Rz 5] Wer seine Rente vorzeitig beziehen will, muss sich gegenwärtig mit einer versicherungstechnischen Kürzung von 6.8% pro Jahr abfinden und diese Möglichkeit steht ihm oder ihr erst zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter offen, was dem Flexibilisierungsbedürfnis in verschiedenen Branchen offenbar nicht genügt. Der Bundesrat hat die Forderungen ernst genommen und einen Rentenvorbezug ab dem vollendeten 62. Altersjahr und den Bezug einer halben Rente ab dem vollendeten 60. Altersjahr vorgeschlagen. Gegen die Angleichung des Rentenalters der Frauen (64) an dasjenige der Männer (65), die Teil des Revisionspakets darstellt, lohnt sich weiterer Widerstand kaum, auch wenn der Verzicht auf diese kleine Kompensation für gravierende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern und für Doppelbelastungen schmerzt.

[Rz 6] Wichtig ist eine attraktive Flexibilisierung des AHV-Bezugs auch für Personen, die über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig sind. Ihnen ist die Möglichkeit einzuräumen, ihren Rentenbezug um eine beliebige Anzahl Jahre zurück zu schieben – mit einem entsprechenden versicherungstechnischen Zuschlag. Dieser liegt gegenwärtig – bei einer maximalen Aufschubdauer von fünf Jahren – bei 31,5%. Anders als heute muss es künftig als Konzession an Beschäftigungslage und offene Lebensplanung möglich sein, den Rentenbezug auch zu unterbrechen, also Aufschubs- oder Direktbezugsentscheide zu revidieren. Der damit verbundene administrative Mehraufwand ist zu bewältigen und kein stichhaltiges Gegenargument.

[Rz 7] Sollen Erwerbstätige jenseits des rechnerischen Rentenalters weiterhin ihrem Einkommen entsprechende AHV-Beiträge leisten, selbst wenn ihnen aufgrund jahrzehntelang geleisteter Beiträge ohnehin die Maximalrente zusteht? Im Sinn des Äquivalenzprinzips müssten zusätzliche Einzahlungen zu einer höheren Rente führen. Wer dagegen – wie bisher, allerdings mit gewissen Freibeträgen – den Solidargedanken der Volksversicherung ins Zentrum rückt, will an der Beitragspflicht auch ohne positive Auswirkungen auf die spätere Rentenhöhe festhalten. Wer konsequente Lösungen bevorzugt (und die finanziellen Konsequenzen für das Sozialwerk nicht fürchtet), plädiert für einen unverrückbaren Deckel auf dem AHV-Konto bei Erreichen des nominellen Rentenalters, der sowohl das Stopfen von Beitragslücken als auch zusätzliche Beitragspflichten ausschliesst.

### III. Innovationschancen in der beruflichen Vorsorge

[Rz 8] Entscheidend für die Qualität der finanziellen Absicherung in reifen und alten Tagen ist für den Grossteil der Bevölkerung die berufliche Vorsorge. Über ihre gesetzliche Regelung wird in der politischen Arena aber weit weniger gefochten als über Fragen der AHV. Eine Ausnahme bilden der umstrittene Umwandlungssatz und der Mindestzinssatz.

[Rz 9] Die geltende Gesetzgebung begünstigt vielfältige regulatorische Lösungen und hat damit vermutlich eine positive Dynamik unterstützt. Diese Chancen gilt es entschieden weiter auszubauen, die gesetzgebenden Organe sind zum Handeln eingeladen. Einerseits braucht es Anpassungen an die Bedürfnisse und Nöte von Menschen, deren Kräfte vor 65 aufgebraucht, die krank oder deren berufliche Interessen tief im Keller gelandet sind. Andererseits sind förderliche Rahmenbedingungen für gesunde und beruflich leistungslustige Personen zu schaffen, die sich auch nach 65 im Erwerbsleben bewegen. Faktisch sind dabei die Voraussetzungen für massgeschneiderte Flexibilisierung und Erweiterung von Wahlmöglichkeiten bei Betriebskassen und im Rahmen von Branchenlösungen strukturell bedingt deutlich günstiger als etwa bei grossen Versicherungs-Sammelstiftungen.

[Rz 10] Wer auch nach 65 Erwerbsarbeit leistet, verbindet dies oft mit der Vorstellung, seine Rentenanwartschaft zu erhöhen. Wo immer möglich sind deshalb bestehende Barrieren, welche die Rentenbildung behindern, zu schleifen. Entscheidet sich Herr A. vor dem Pensionierungstermin für reduzierte Arbeitspensen, sollte er genauso wie Frau B., die über das kalendarische Rentenalter hinaus ihrem Job treu bleibt, unbegrenzt sein 2.Säulen-Konto äufnen können. Ob sich bei verlängerter Erwerbsarbeit die Arbeitgeberseite an zusätzlichem Rentensparen beteiligt oder nicht und in welcher Höhe, muss Gegenstand von Verhandlungen und Vereinbarungen sein.

[Rz 11] Zur postulierten Erweiterung individueller Gestaltungsfreiheiten von Rentenberechtigten gehört die Möglichkeit, bei vorzeitigem Altersrücktritt weiterhin aus der eigenen Tasche Pensionskassenbeiträge zu überweisen, um einen erwünschten Kontostand zu erreichen. Oder das angestrebte Rentenvermögen auch dann durch persönliche Zuzahlungen sicherzustellen, wenn das Einkommen jenseits von vielleicht 55 sinkt. Um dabei keine Steuerschlupflöcher zu schaffen ist gesetzlich festzulegen, dass diese Kapitalien ausschliesslich in Rentenform zu beziehen sind.

[Rz 12] Flexibilisierende Reformen umfassen auch das Recht, den Rentenbezug selbst dann zu vertagen, wenn man den Job an den Nagel gehängt hat. Wer immer das will, soll seine Rente (mit angemessener Anpassung des Umwandlungssatzes) nach eigenem Zeitplan im Alter beziehen; niemand kommt dabei zu Schaden.

[Rz 13] Berufspersonen im sechsten Lebensjahrzehnt, so

qualifiziert sie auch arbeiten, tragen auf dem Stellenmarkt höchst selten das Etikett «High Potential»; Neuorientierungen werden ihnen schwer gemacht, man traut ihnen wenig zu. Fast unmöglich wird die Mobilität, wenn die Silberfuchse für Arbeitgebende deutlich teurer sind als jüngere Mitbewerber. Und das ist unabhängig von Lohnwünschen der Fall, wenn die Pensionskassenbeiträge nicht – altersneutral – gleichmässig über das ganze Arbeitsleben hinweg verteilt erhoben, sondern in späteren Erwerbsjahren erhöht eingefordert werden. In diesem Punkt wäre eine Praxisänderung angezeigt, für die das Gesetz grundsätzlich Raum lässt. Wer die junge Generation in der Familienaufbauphase vor hohen Lohnabzügen verschonen will, kann auf einen Kompromiss drängen, der tiefere Rentenbeiträge in jungen Jahren akzeptiert, die Spitze der Progression aber vorverlegt in eine Zeit ungetrübter Arbeitsmarktchancen – also beispielsweise auf 45 oder 50 Jahre.

[Rz 14] Die 2. Säule lässt – im Gegensatz zur AHV – Herr und Frau Schweizer bereits heute gestuft mittels Teilpensionierung in Rente gehen. Der schrittweise Umstieg wird von vielen Betroffenen einem radikalen Bruch vorgezogen. In naher Zukunft sind Verfeinerungen nötig, die Forderung nach mehreren Teilschritten, beliebig gewählt zwischen 60 und 70 Jahren zum Beispiel, entspricht dem Ideal eines organischen Übergangs zwischen Vita activa und Vita contemplativa.

[Rz 15] Wer für eine Verlängerung der Erwerbsphase plädiert, muss gleichzeitig Massnahmen zur Sicherung eines hohen professionellen Kompetenzniveaus der Arbeitskräfte bis zum Ende des 7. Lebensjahrzehnts ins Auge fassen. Selbst Personen mit solidem Weiterbildungsengagement können jenseits von 50 in Situationen geraten, wo substanzielle Zusatzqualifizierung unerlässlich ist, um die nächsten 15 Jahre zu meistern. Die Finanzierung solcher Projekte durch Betroffene und Arbeitgeber stösst in vielen Fällen an Grenzen und der Gedanke liegt nahe, Altersguthaben der 2. Säule für solche Bildungsinvestitionen freizugeben, im Gleichschritt etwa mit Investitionen in Wohnraum. Die Argumentation, zweckbestimmte Gelder nur ihrer direkten und niemals einer indirekten Bestimmung zufließen zu lassen, ist zwar «sauber», doch löst sie das Problem von Qualifikationslücken nicht.

### IV. Erweiterte Spielräume für die individuelle Vorsorge (Säule 3a)

[Rz 16] Erste Flexibilisierungsschritte im Umgang mit individuellen Vorsorgekonten wurden in den letzten Jahren gewagt. So kann man beispielsweise seit Anfang 2008 zwischen 65 und 70 Jahren weiterhin steuerbegünstigt Beiträge auf sein Konto der Säule 3a transferieren. Doch bei einer Summe von 790'000 Franken ist Schluss, mehr darf gemäss heute gültiger Norm diese Säule nicht tragen. Warum? Hat da jemand Angst vor luxuriösen Altersrenten? Das wichtigste Stichwort für das Setzen dieser Limite lautet erneut «Steuerschlupflöcher».

Der Gesetzgeber will verhindern, dass Vermögen ohnehin Wohlhabender mittels raffinierter Finanzprodukte unter dem Etikett Altersvorsorge am Fiskus vorbei jongliert werden. Bei allem Verständnis für dieses Anliegen bleibt die Limite eine unliberale Barriere. Zum erwünschten Ziel brächte uns eine Regelung, die zwar auf eine Beitragslimite verzichtet, allerdings strikt durchsetzt, dass das Geld nur in Rentenform bezogen werden darf. Ob das für Vermögende noch eine attraktive Anlage darstellt, steht auf einem andern Blatt.

[Rz 17] Es braucht nicht viel Phantasie, um im Steuersystem weitere Möglichkeiten zur Begünstigung von Rentensparen zu orten. Wir zögern, sie nachdrücklich zu empfehlen, weil die öffentliche Hand für ihre Aufgaben Einnahmen braucht, die ältere Generation ökonomisch mindestens im Durchschnitt heute gut gebettet ist und nicht vordringlich entlastet werden muss. Die grundlegende politische Option weist eher in Richtung Vereinfachung der Steuern statt auf Schaffung weiterer Ausnahmen. Würden Bund und Kantone Pensionskassenbeiträge und -vermögen sowohl auf Seite Arbeitnehmende wie auf Seite Arbeitgebende auch jenseits des regulären Rentenalters steuerlich markant begünstigen, wäre dies aber ohne Zweifel ein Anreiz zur Fortsetzung der Berufslaufbahn nach 65.

## **V. Lohnsysteme und vielfältige Chancen auf dem Arbeitsmarkt**

[Rz 18] Längeres Engagement im Job, mehr à la Carte-Varianten für Ausstieg, Rentenbezug und Rentenäufnung setzen nicht nur in der Drei-Säulenarchitektur Reformen voraus; im Einklang damit sind auch Korrekturen bei den praktizierten Lohnsystemen erforderlich. Ältere Mitarbeitende dürfen nicht nach andern Gesichtspunkten eingestuft werden als jüngere. Das ist zu erreichen, wenn die Löhne transparent und nachvollziehbar an die erbrachte Leistung, bzw. den Beitrag zum Unternehmenserfolg geknüpft sind; und Ideen von Besitzstandswahrung und Anciennetätsbonus aus den Köpfen verschwinden. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist auf Anreize zu frühem Ausstieg zu verzichten, etwa mittels Überbrückungslösungen für die AHV.

[Rz 19] Für einen längeren Einsatz im Erwerbsleben gibt es viele Gründe, doch gilt es dabei eine Verstopfung der Aufstiegskanäle für jüngere Talente zu verhindern. Reifere Arbeitnehmende sollen beizeiten aus der Führungskarriere aussteigen, um ihre Stärken in Fachlaufbahnen angemessen auszuleben. Unternehmen müssen entsprechende Aufgabenportfolios zurechtschneiden. Entsprechend zweigleisig konzipierte Lohnsysteme sind Voraussetzung für fairen Umgang mit den verschiedenen Generationen.

[Rz 20] Wenn hier der Fokus auf finanziellen Aspekten längeren Arbeitens und sanften Aussteigens liegt, ist wenigstens am Schluss, zur Abrundung des Bildes, noch das Umfeld kurz zu beleuchten: Noch ist der Arbeitsmarkt für gereifte

Fachleute nicht offen genug, die Nachfrage begrenzt und viele Chefs und Chefinnen pflegen wenig vorteilhafte Bilder von Berufsleuten jenseits der 60. Zielgruppenorientierte Weiterbildung für Reifere ist rar und nicht wenige Profis ab 50 vernachlässigen Pflege und Steigerung ihrer Kompetenz.

---

lic. phil. I Elisabeth Michel-Alder ist Gründerin des Netzwerks Silberfuchs und Unternehmensberaterin in Zürich, Prof. Dr. iur. Thomas Gächter ist Professor für Staats-, Verwaltungs- und Sozialversicherungsrecht an der Universität Zürich.

\* \* \*